

# ANALISIS YURIDIS PENGANTIAN PEKERJA DENGAN ALASAN MOGOK KERJA YANG TIDAK SAH (STUDI KASUS DI PT SMELTING GRESIK)

**Ahmad Nailul Author**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[claras082@gmail.com](mailto:claras082@gmail.com)

**Arinto Nugroho, S. Pd., S.H., M.H.**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
[arintonugroho.13@gmail.com](mailto:arintonugroho.13@gmail.com) / [arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

## Abstrak

Mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting merupakan akibat dari gagalnya perundingan PKB-8 yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan PT Smelting dengan pihak serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dan SKS. Batas waktu yang telah disepakati oleh para pihak dalam Tata Tertib Perundingan PKB-8 telah terlewati, sehingga berakibat pada perbedaan penafsiran antara para pihak. Pihak serikat pekerja menilai terlewatnya batas waktu merupakan sebuah *deadlock* dan berakibat pada melakukan Mogok Kerja, sementara pihak perusahaan itu belum *deadlock* karena pihak perusahaan masih mau berunding berakibat pada PHK sepihak dan penggantian pekerja secara sepihak oleh perusahaan. Penelitian ini khusus mengkaji mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh serta meneliti PHK serta penggantian pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan apa upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pihak pekerja/buruh yang di-PHK dan digantikan sepihak oleh pihak perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui kesesuaian mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan PHK serta penggantian pekerja secara sepihak oleh pihak perusahaan dengan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam UUK. Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Jenis bahan hukum terdiri bahan hukum primer, sekunder, dan non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan teknik studi kepustakaan serta wawancara. Teknik analisis metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting adalah sah menurut peraturan perundang-undangan. Tindakan PHK serta penggantian pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT Smelting bertentangan dengan ketentuan Pasal 144 UUK. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja, baik lingkup litigasi maupun non litigasi sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Rekomendasi peneliti adalah penataan segala peraturan Perundang-undangan yang ada sebelum melakukan tindakan yang akan berakibat kepada para pihak, serta untuk mengupayakan Perundingan Bipartit terlebih dahulu bilamana terjadi perselisihan.

**Kata Kunci:** PT Smelting, mogok kerja, PHK, penggantian pekerja sepihak.

## Abstract

The strike action carried out by workers / labor unions incorporated in the labor union / labor union PUK SPL FSPMI PT Smelting is the result of the collapse of the PKB-8 negotiations conducted by PT Smelting company with the union / labor union PUK SPL FSPMI PT Smelting and SKS. Deadlines approved by the parties to the PKB-8 Bargaining Rule have been passed, resulting in different interpretations between the parties. Unions argue that endorsement approval is deadlock and leads to work strikes, while the company has not reached a dead end because the company is still willing to negotiate resulting in unilateral dismissal and unilateral reimbursement of workers by the company. . This study specifically examines strikes by workers / workers and checks for unemployment and unilateral worker reimbursement by companies and what remedies can be taken by workers who are dismissed and reimbursed unilaterally by the company. The purpose of this research is to know the suitability of strike done by worker / labor and dismissal and unilateral worker replacement by company side with provisions as regulated in UUK. The type of research is normative law research using approach of legislation and case approach. Types of legal materials comprise primary, secondary, and non-legal legal materials. Techniques of collecting legal materials with literature study techniques and interviews. Prescriptive method analysis technique. The result of the research shows strike conducted by the workers / laborers who are united in the union / labor union PUK SPL FSPMI PT Smelting is valid according to the laws and regulations. Acts of unemployment and unilateral reimbursement by the company of PT Smelting are wrong for violating the provision of Article

144 of UUK. Legal efforts that can be done by the workers, both the scope of litigation and non litigation as in the provisions of Law Number 2 Year 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement. The researcher's recommendation in relation to this case is to comply with all existing legislation prior to committing an act which would result to either party or both parties, and to seek the first bipartite negotiation in the event of a dispute.

**Keywords:** PT Smelting, strike, layoffs, replacement of unilateral workers.

## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan salah satu cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dimilikinya. Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja menghasilkan barang dan/jasa, dengan menerima upah atau imbalan lain (Asri Wijayanti, 2014:1). Sampai tahun 2017, sebanyak 48,05 juta penduduk Indonesia usia 15 tahun ke atas yang mempunyai status pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai (BPS, 2018:92:147-148). Indonesia merupakan negara relatif memiliki banyak kota industri, perwujudan hak-hak pekerja maupun pengusaha di tempat kerja perlu didukung. Penting menciptakan hubungan industrial yang baik terutama mitra sosial kuat serta dialog sosial yang terjalin baik dan efektif Indonesia antara pekerja dan pengusaha sehingga memperlancar perundingan dan penyelesaian perselisihan yang ada antara kedua belah pihak tersebut. Terdapat beberapa lembaga yang mendukung hubungan industrial dan dialog sosial di Indonesia, termasuk organisasi pengusaha, organisasi pekerja, Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama (yang selanjutnya disebut PKB) dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Fakta bahwa adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak membuat perselisihan hubungan industrial menjadi hilang sama sekali. Masih terdapat perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha. Beberapa tahun terakhir, banyak perselisihan terkait upah minimum ditunjukkan dengan aksi mogok kerja. Dalam kasusnya terdapat 51 mogok tercatat pada tahun 2012 dan 239 mogok tercatat pada tahun 2013 (ILO, 2015:76:50). Contoh yang terjadi kasus yang ada di Kabupaten Gresik, Jawa Timur, antara PT Smelting dengan 309 pekerjanya.

PT Smelting didirikan pada Februari 1996 sebagai pabrik peleburan dan kilang tembaga pertama di Indonesia dengan biaya konstruksi langsung US \$ 500 juta. Pabrik ini awalnya dirancang memproduksi 200.000 ton per tahun katoda tembaga " London Metal Exchange (LME) Grade A (peringkat emas)" dari 660.000 ton per tahun konsentrat tembaga yang dipasok perusahaan pertambangan domestik. Saat ini tingkat produksi katoda tembaga telah diperluas menjadi lebih dari 300.000 ton per tahun, prioritas dijual ke pasar Indonesia dan sisanya diekspor ke pasar Asia. Produk sampingan dari asam

sulfat, butiran terak dan gypsum dikirim ke pasar lokal, dan lumpur anoda dan teluride tembaga diekspor ke pasar internasional (PT Smelting, 2005). Kasus yang terjadi antara PT Smelting dengan 309 pekerjanya bermula dari adanya perundingan PKB ke-8 dengan masa berlaku 2017-2019.

Tahun 2017 adalah masa berakhirnya PKB-7 dan akan diadakan perundingan PKB-8. Pada akhir November pihak perusahaan dan serikat bertemu untuk melakukan perundingan masalah pembaharuan PKB. Sebelum melakukan perundingan pembaharuan PKB-8, pihak PT Smelting dan pihak serikat pekerja yang diwakili oleh Serikat Karyawan Smelting dan PUK SPL FSPMI PT Smelting melakukan pembahasan tata tertib tentang perundingan pembuatan PKB-8. Di dalam tata tertib dijelaskan Pasal 1 tentang Tujuan, Pasal 2 tentang Tim Perunding, Pasal 3 tentang Legalitas Surat Kuasa, Pasal 4 tentang Waktu Perundingan, Pasal 5 tentang Materi Perundingan, Pasal 6 tentang Tempat Perundingan, Pasal 7 tentang Tata Cara Perundingan, Pasal 8 tentang Cara Penyelesaian Jika Terjadi Kebuntuan, Pasal 9 tentang Sahnya Perundingan, Pasal 10 tentang Biaya Perundingan, dan Pasal 11 tentang Lain-lain. Dalam perundingan tersebut, mengenai waktu perundingan pihak perusahaan menawarkan proses perundingan PKB hanya dilakukan 10 hari, tetapi pihak pekerja menolak dengan alasan waktu yang terlalu singkat untuk mencapai kesepakatan dan menawarkan perundingan berakhir selambat-lambatnya tanggal 6 Januari 2017 karena 8 Januari PKB-8 sudah harus diberlakukan. Akhirnya mendapat kesepakatan bahwa perundingan dimulai tanggal 28 November 2016 dan diakhiri selambat-lambatnya 6 Januari 2017.

Bahwa sampai tanggal 6 Januari 2017, perundingan PKB-8 antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja masih belum mencapai kata sepakat. Hal tersebut dianggap oleh para pekerja telah deadlock, sehingga pekerja yang tergabung dalam FSPMI melakukan aksi mogok kerja. Namun pihak perusahaan menganggap bahwa perundingan tersebut belum deadlock karena perusahaan tidak pernah mengatakan bahwa pihak perusahaan tidak mau berunding. Bahwa saat pekerja yang tergabung dalam FSPMI sedang melakukan mogok kerja, tanggal 3 Februari 2017 pihak pekerja mendengar bahwa pihak Smelting membuka lowongan kerja untuk karyawan baru menggantikan posisi yang ditinggalkan

oleh para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja, agar kelangsungan produksi perusahaan tidak berhenti lama.

Interpretasi berbeda para pihak perihal Pasal 4 Tata Tertib Perundingan PKB-8 menjadi persoalan yuridis, dikarenakan interpretasi dari pihak pengusaha yang menyatakan tidak pernah menolak untuk berunding dijadikan dasar bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI dianggap tidak sah. Hal ini kemudian ditindak lanjuti dengan diajukannya surat permohonan pembukaan lowongan pekerjaan pada tanggal 30 Januari 2017. Pada tanggal tersebut pihak PT Smelting mengajukan surat permohonan pemasangan lowongan pekerjaan kepada Kepala Sekolah SMK Semen Gresik untuk mengganti pekerja yang telah di PHK oleh pihak PT Smelting. Selain itu PT Smelting juga memasang iklan lowongan pekerjaan yang dimuat pada harian Jawa Pos edisi 4 Februari 2017.

Adanya penggantian para pekerja yang di PHK karena dianggap mogok kerja yang dilakukan tidak sah diperkuat dengan permintaan pemasangan lowongan kerja pada tanggal 30 Januari 2017, pihak PT Smelting telah meminta kepada kepala sekolah SMK Semen Gresik untuk memasang lowongan pekerjaan untuk diumumkan kepada seluruh siswa SMK Semen Gresik. Selain itu pihak PT Smelting juga memasang iklan lowongan kerja yang dimuat oleh koran Jawa Pos edisi 4 Februari 2017. Dalam koran Jawa Pos tersebut tertanggal 4 februari 2017 dimuat iklan lowongan pekerjaan yang dibuka PT Smelting. Tindakan PT Smelting mengganti pekerja baru tersebut didasarkan penilaian PT Smelting bahwa mogok kerja yang dilakukan pekerja yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI tidak sah.

Tindakan pemutusan hubungan kerja dan penggantian pekerja secara sepihak yang dilakukan PT Smelting kepada pekerja yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI tersebut bertentangan dengan Pasal 144 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK). Permasalahan yang muncul berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah berkenaan apakah penggantian pekerja yang dilakukan oleh PT Smelting dengan alasan mogok kerja tidak sah telah sesuai menurut peraturan perundang-undangan, serta apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pekerja PT Smelting yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI yang di PHK atau diganti sepihak oleh perusahaan dengan alasan mogok kerja tidak sah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggantian pekerja yang dilakukan oleh PT Smelting dengan alasan mogok kerja yang tidak sah sudah sesuai menurut peraturan perundang-undangan yang ada, serta mengidentifikasi upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh para pekerja atau buruh PT Smelting yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI yang di PHK

sepihak oleh perusahaan, dengan alasan mogok kerja tidak sah.

Kajian teoritik yang berkenaan dengan hubungan industrial, yang terdapat para pihak dalam hubungan industrial serta sarana hubungan industrial. Perjanjian Kerja Bersama yang meliputi manfaat dan fungsi PKB, syarat formil dan materiil pembuatan PKB, pihak-pihak yang membuat PKB, ruang lingkup PKB, tata cara pembuatan dan pendaftaran PKB, serta kewajiban para pihak dalam PKB dan jangka waktu berlaku PKB. Mogok kerja meliputi definisi, faktor, perlindungan hukum, mogok yang sah, akibat mogok tidak sah, serta tata cara mogok kerja. Berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perselisihan Hubungan Industrial yang meliputi jenis perselisihan dan prosedur penyelesaian.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan proses penemuan aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang ada (Peter Mahmud Marzuki, 2016:137). Penelitian hukum normatif bisa disebut penelitian hukum doktrinal, hanya menggunakan sumber hukum sekunder saja, yakni peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, teori hukum, serta pendapat sarjana hukum (Soejono dan Abdurrahman, 2003:56). Jenis penelitian ini dipilih guna menganalisis berkenaan norma atau kaidah hukum yang ada dalam kasus penggantian pekerja yang dilakukan oleh PT Smelting terhadap pekerja yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI tentang sah atau tidaknya penggantian pekerja yang melakukan aksi mogok kerja dengan alasan mogok kerja yang dilakukan tidak sah.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku hukum, jurnal hukum, dan bahan hukum lain yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, serta hasil wawancara dengan informan perihal mogok kerja dan penggantian pekerja. Bahan non hukum digunakan pelengkap bahan hukum primer dan sekunder yang berhubungan dengan permasalahan mogok kerja serta penggantian pekerja.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang diperoleh secara studi kepustakaan serta wawancara akan disusun kemudian disusun sehingga memperoleh gambaran jelas akan permasalahan di dalam penelitian. Analisa yang dipakai terhadap bahan hukum yang telah terkumpul adalah dengan metode preskriptif. Dalam hal ini argumentasi dilakukan oleh peneliti guna membagikan preskripsi atau penialain perihal benar atau salah atau apa



sepatutnya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2017:184). Analisa hukum dilaksanakan dengan cara melakukan sistemasi dahulu terhadap bahan hukum yang terkumpul, kemudian memilah dan mengklasifikasikan bahan hukum menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun hasil penelitian tersebut dan selanjutnya dilakukan penilaian apakah sudah benar atau salah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Smelting merupakan perusahaan yang bertempat di Jalan Raya Roomo-Meduran, Roomo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peleburan dan kilang tembaga pertama di Indonesia dengan biaya konstruksi sebesar US \$500 juta dan produksi katoda tembaga 200.000 ton per tahun. PT Smelting memiliki dua serikat pekerja/serikat buruh yang terdaftar di dalamnya, yaitu Serikat Karyawan Smelting (SKS) dan PUK SPL FSPMI. Berakhirnya PKB-7 pada tahun 2017 membuat para pihak dalam hal ini pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh yang diwakili SKS dan PUK SPL FSPMI bertemu untuk melakukan perundingan PKB-8. Berdasarkan Pasal 19 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut Permenakertrans 16) bahwa pembentukan PKB diawali pembuatan tata tertib perundingan. Dalam kasus ini, telah diperoleh tata tertib perundingan yang telah disepakati oleh para pihak dengan rincian Pasal 1 tentang Tujuan, Pasal 2 tentang Tim Perunding, Pasal 3 tentang Legalitas Surat Kuasa, Pasal 4 tentang Waktu Perundingan, Pasal 5 tentang Materi Perundingan, Pasal 6 tentang Tempat Perundingan, Pasal 7 tentang Tata Cara Perundingan, Pasal 8 tentang Cara Penyelesaian Jika Terjadi Kebuntuan, Pasal 9 tentang Sahnya Perundingan, Pasal 10 tentang Biaya Perundingan, dan Pasal 11 tentang Lain-lain.

Perihal Pasal 4 Tata Tertib Perundingan pihak perusahaan mulanya menawarkan waktu proses perundingan PKB-8 dilakukan 10 (sepuluh) hari, tetapi pihak pekerja/buruh menolak. Setelah negosiasi pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh sepakat bahwa waktu perundingan PKB-8 dimulai pada tanggal 28 November 2016 dan diakhiri selambat-lambatnya pada tanggal 6 Januari 2017, hal tersebut disebabkan pada tanggal 8 Januari 2017 PKB-8 harus sudah diberlakukan. Bahwa seiring berjalannya waktu sampai dengan tanggal 6 Januari 2017 perundingan PKB-8 yang dilaksanakan oleh para pihak belum mencapai titik temu atau kata sepakat.

Terlewatnya batas waktu membuat kekaburan norma, dimana pihak pekerja/buruh menginterpretasikan terlewatnya batas waktu dalam tata tertib perundingan sebagai *deadlock* atau menemui jalan buntu. Pihak perusahaan menginterpretasikan berbeda dengan pihak pekerja/buruh, pihak perusahaan menganggap bahwa terlewatnya batas waktu perundingan tidak *deadlock* karena beranggapan masih bisa berunding lagi atau berdalih tidak menolak untuk berunding lagi. Dengan dasar tersebut pihak pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja akibat *deadlock* atau gagalnya perundingan PKB-8. Tetapi pekerja/buruh yang melakukan aksi mogok kerja adalah pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja PUK SPL FSPMI, sementara pekerja/buruh yang tergabung dalam SKS memilih tidak melakukan aksi mogok kerja.

Pihak perusahaan melakukan langkah lain, dikarenakan perbedaan penafsiran yang terjadi dari para pihak. Pihak perusahaan melakukan PHK dan penggantian pekerja/buruh secara sepihak karena menganggap mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI tidak sah karena pihak perusahaan beranggapan bahwa perundingan belum *deadlock* walau pun batas waktu perundingan telah terlewati dengan dalih pihak perusahaan masih mau melakukan perundingan. Penggantian pekerja/buruh secara sepihak tersebut dibuktikan dengan adanya pengajuan surat permohonan pemasangan pengumuman lowongan pekerjaan di PT Smelting kepada kepala sekolah SMK Semen Gresik tertanggal 30 Januari 2017 dengan nomor surat No.SAD-878/O.L-O/I/2017. Selain mengajukan surat permohonan pemasangan pengumuman lowongan pekerjaan tersebut bukti lain bahwa PT Smelting telah melakukan penggantian pekerja/buruh secara sepihak adalah adanya iklan lowongan pekerjaan pada harian Jawa Pos edisi 4 Februari 2017.

Berdasarkan pada Pasal 144 UUK bahwa apabila mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja PUK SPL FSPMI sah maka PHK dan penggantian pekerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak sah karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi bilamana mogok kerja yang dilakukan tidak sah maka PHK dan penggantian pekerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan sah, dengan catatan PHK dan penggantian pekerja tersebut harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Penggantian Pekerja yang Dilakukan oleh PT Smelting dengan Alasan Mogok Kerja Tidak Sah Menurut Peraturan Perundang-undangan**

Tata cara perundingan PKB adalah para pihak sepakat melakukan perundingan secara musyawarah dan mengenai lama perundingan para pihak sudah sepakat perihal lamanya waktu perundingan yang sudah dituangkan dalam tata tertib perundingan yang telah dibuat oleh para pihak sesuai dengan Pasal 12 ayat (3) dan (4) Permenakertrans 16. perundingan PKB diawali dengan menyepakati tata tertib perundingan. Para pihak dalam hal ini pihak serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI dan SKS dengan pihak perwakilan perusahaan PT Smelting telah menyepakati tata tertib perundingan PKB-8 sesuai dengan Pasal 19 Permenakertrans 16.

Para pihak telah menyepakati perihal tata tertib perundingan PKB-8. Dalam tata tertib tersebut dijelaskan Pasal 1 tentang Tujuan, Pasal 2 tentang Tim Perunding, Pasal 3 tentang Legalitas Surat Kuasa, Pasal 4 tentang Waktu Perundingan, Pasal 5 tentang Materi Perundingan, Pasal 6 tentang Tempat Perundingan, Pasal 7 tentang Tata Cara Perundingan, Pasal 8 tentang Cara Penyelesaian Jika Terjadi Kebuntuan, Pasal 9 tentang Sahnya Perundingan, Pasal 10 tentang Biaya Perundingan, dan Pasal 11 tentang Lain-lain.

Terbentuknya tata tertib perundingan berdampak pada dimulainya perundingan PKB-8 antara pihak pekerja/buruh dengan pihak perwakilan perusahaan hal tersebut dikarenakan telah terpenuhinya persyaratan yang tertuang dalam Pasal 19 Permenakertrans 16 dengan demikian maka perundingan dimulai pada 28 November 2016 dan diakhiri selambat-lambatnya pada 6 Januari 2017. Adanya tata tertib tersebut maka terpenuhi persyaratan pembuatan PKB seperti yang termuat dalam Pasal 19 Permenakertrans 16, hal tersebut berakibat pada bisa dimulainya perundingan pembuatan PKB oleh para pihak.

Seiring berjalannya waktu, pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan mulai membahas perundingan pembuatan PKB-8. Tetapi sampai batas waktu yang ditentukan yaitu tanggal 6 Januari 2017 pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan tidak mencapai kata sepakat dalam perundingan pembuatan PKB-8. Hal ini menyebabkan kekaburan mengenai *deadlock*. Dimana pihak pekerja/buruh menganggap bahwa terlewatnya waktu perundingan berakibat pada kondisi *deadlock*. Pihak perusahaan menganggap bahwa terlewatnya waktu perundingan tidak membuat hal tersebut menjadi kondisi *deadlock*, karena pihak perusahaan masih mau melakukan perundingan lagi.

Akibat dari kondisi *deadlock* tersebut, pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat

pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI melakukan aksi mogok kerja. Pada sisi lain pihak perusahaan menilai bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat pekerja PUK SPL FSPMI tidak sah karena pihak perusahaan berpendapat bahwa pihak perusahaan masih mau berunding lagi. Pada dasarnya mogok kerja merupakan hak dasar bagi pekerja/buruh seperti yang termuat dalam Pasal 137 UUK.

Pengertian mogok kerja merupakan sebuah tindakan yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh yang pelaksanaannya dilakukan secara terencana dan secara bersama-sama dan/oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh dengan tujuan untuk menghentikan atau memperlambat proses pekerjaan itu sendiri sesuai dengan Pasal 1 angka 23 UUK. Siapapun dilarang menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk melakukan hak mogok kerja yang dilaksanakan secara sah, tertib dan damai. Siapapun dilarang untuk melaksanakan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang melaksanakan mogok kerja yang sah, tertib dan damai sesuai dengan Pasal 143 UUK. mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tanpa adanya upaya untuk melakukan perundingan terlebih dahulu untuk penyelesaian perselisihan merupakan hal yang tidak sah atau ilegal, mogok kerja yang tidak sah berakibat pada pekerja/buruh yang melaksanakan aksi mogok kerja tersebut dikualifikasikan sebagai pekerja/buruh yang mangkir dari pekerjaannya. Pihak perusahaan akan melakukan pemanggilan kembali. Panggilan dilakukan dua kali secara berturut-turut dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari. Bilamana pekerja/buruh mengindahkan panggilan tersebut maka pekerja/buruh tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan demikian mogok kerja bukan lah jalan utama bagi pihak pekerja/buruh, masih ada perundingan yang dapat diupayakan terlebih dahulu sebelum melakukan aksi mogok kerja (Arinto Nugroho, 2013:32).

Mogok kerja yang sah adalah mogok kerja yang merupakan akibat gagalnya sebuah perundingan, melaksanakan pemberitahuan kepada pihak pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja setempat, pemberitahuan dilakukan 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, dan isi pemberitahuan harus sesuai dengan ketentuan Pasal 140 Ayat (2) UUK hal tersebut sesuai Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :Kep.232/men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah (yang selanjutnya disebut Kepmenakertrans 232) menggunakan penafsiran *a contrario*.

Alasan pelaksanaan mogok kerja harus dilandasi akibat gagalnya suatu perundingan / deadlock, yakni tidak tercapainya kata sepakat antara pihak pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan disebabkan pihak perusahaan tidak ingin melaksanakan perundingan meskipun pihak pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh telah melakukan permintaan tertulis kepada pihak perusahaan sebanyak dua kali dalam kurun waktu 14 hari kerja. Penting diperhatikan bahwa alasan mogok kerja dalam surat pemberitahuan mogok kerja wajib sudah pernah dilakukan perundingan terlebih dahulu, tidak boleh mencantumkan alasan yang belum pernah dilakukan perundingan sesuai dengan Pasal 4 Kepmenakertrans 232 serapan dari Pasal 137 UUK.

Kondisi *deadlock* harus disepakati oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja/buruh/serikat pekerja/serikat buruh, *deadlock* tidak bisa diputuskan secara sepihak. Karena itu sangat penting untuk merujuk pada hal yang telah *deadlock* atau belum dengan melihat pada risalah bipartit. Berkenaan dengan gagalnya perundingan sebagai alasan untuk melaksanakan mogok kerja hanya pada sebatas di tingkat Perundingan Bipartit saja dan tidak perlu sampai pada tahap mediasi di Dinas Ketenagakerjaan.

Bilamana dalam suatu perundingan salah satu dari para pihak yaitu pihak pengusaha membuat pernyataan bahwa belum mencapai titik temu tapi masih ingin dibicarakan lebih lanjut, dalam hal ini alasan tersebut tidak dapat dikatakan *deadlock*/tidak ada titik temu disebabkan masih adanya kemungkinan untuk diadakan perundingan lagi di kemudian hari. Dapat dikatakan bahwa *deadlock* itu mempunyai arti bahwa jika tidak ada perundingan sama sekali.

Merujuk pada kasus mogok kerja yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI di PT Smelting diperoleh fakta bahwa para pihak, baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan telah menyepakati aturan teknis perundingan terlebih dahulu yang tercantum ke dalam tata tertib perundingan. Dalam tata tertib perundingan tersebut telah disepakati bagaimana teknis berunding yang terdiri atas tujuan, tim perunding, legalitas surat kuasa, waktu perundingan, materi perundingan, tempat perundingan, tata cara perundingan, cara mengatasi kebuntuan, sahnya perundingan, biaya perundingan, dan lain-lain.

Lebih spesifik berkenaan dengan waktu perundingan, dalam peraturan perundang-undangan tidak ada pembatasan berapa lama waktu berunding. Oleh sebab itu tata tertib perihal perundingan pembuatan PKB-8 antara pihak perusahaan PT Smelting dengan pihak serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dan Serikat Karyawan Smelting yang menentukan batasan

waktu dimulainya perundingan pada tanggal 28 November 2016 dan berakhir selambat-lambatnya pada tanggal 6 Januari 2017 menjadi landasan bagi pihak perusahaan dan pihak serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan asas kebebasan berkontrak sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPer. Akibat dari adanya perjanjian tersebut juga berlaku asas *pacta sunt servanda*. asas tersebut merupakan sebuah kesimpulan dari Pasal 1338 KUHPer. Asas tersebut bertujuan untuk pihak ketiga wajib untuk menghormati substansi dari kontrak yang telah disepakati para pihak layaknya sebuah perundang-undangan, pihak ketiga juga dilarang mengintervensi terhadap substansi kontrak yang telah dibuat (Salim H.S, 2010:10).

Adanya pembatasan waktu yang tertuang dalam tata tertib perundingan sebagaimana telah disepakati para pihak menyebabkan adanya konsekuensi yuridis, yaitu bahwa para pihak dalam hal ini pihak serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak perusahaan wajib untuk menyelesaikan perundingan PKB-8 dalam kurun waktu yang telah ditentukan dalam tata tertib perundingan. Adanya pembatasan waktu tersebut maka para pihak sudah harus melakukan perhitungan matang berkenaan dengan semua pembahasan materi PKB-8 harus sudah selesai paling lambat pada tanggal 6 Januari 2017. Bahwa sampai pada tanggal 6 Januari 2017 para pihak belum mencapai kata sepakat mengenai PKB-8, hal tersebut berakibat bahwa pada tata tertib perundingan Pasal 11 Ayat (1) yakni perundingan yang belum mencapai kesepakatan, dalam waktu tiga puluh hari masa berlaku PKB berakhir dapat diperpanjang satu hari paling lama satu tahun dengan kesepakatan para pihak.

Pelaksanaan mogok kerja harus didahului melayangkan surat pemberitahuan sekurangnyanya tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan secara tertulis kepada pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja setempat sesuai Pasal 140 ayat (1) dan Pasal 65 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta isi pemberitahuan harus sesuai dengan Pasal 140 ayat (2) UUK. Berdasarkan pada bukti dokumen yang ada, PUK SPL FSPMI PT Smelting sudah melaksanakan tata cara mogok kerja sesuai dengan Pasal 140 UUK dan Pasal 65 ayat (2) Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, yakni melakukan pemberitahuan perihal mogok kerja minimal 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja. Dalam surat pemberitahuan mogok kerja yang telah dilayangkan oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting telah sesuai dengan Pasal 140 ayat (2) UUK.

Fakta bahwa pemberitahuan dilayangkan oleh pihak serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting tertulis kepada pihak pengusaha dan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tertanggal 9 Januari



2017, sementara pelaksanaan mogok kerja sendiri dimulai pada tanggal 19 Januari 2017 sampai dengan 19 Februari 2017 atau dapat disimpulkan pemberitahuan dilayangkan 10 hari sebelum pelaksanaan mogok kerja, yang berarti dalam pasal 140 ayat (1) tersebut waktu pemberitahuan secara tertulis adalah sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja dilaksanakan.

Berlandaskan pada hal tersebut, maka dapat secara prosedur/tata cara pemogokan, mogok kerja yang dilaksanakan oleh PUK SPL FSPMI PT Smelting sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bahwa dalam pelaksanaan di lapangan terdapat perubahan lokasi mogok kerja pada mulanya di lingkungan PT Smelting menjadi di luar lingkungan perusahaan, hal ini bukan merupakan kesalahan dari pihak peserta mogok kerja, hal tersebut dikarenakan pada saat akan memasuki lingkungan PT Smelting yang merupakan lokasi dari mogok kerja sesuai dengan isi pemberitahuan sebelumnya, PT Smelting telah membuat pemberitahuan secara tertulis bernomor SAF-001/COIN/I/2017 yang berisikan larangan untuk pihak peserta aksi mogok kerja untuk memasuki lingkungan PT Smelting dengan alasan lingkungan PT Smelting sebagai Kawasan Objek Vital Negara. Hal tersebut yang mendasari pihak peserta aksi mogok kerja untuk memindahkan lokasi aksi mogok kerja di luar lingkungan PT Smelting.

Akibat dari adanya aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting membuat pihak perusahaan mengambil sikap mogok kerja yang dilakukan tidak sah karena perundingan masih belum deadlock dan perusahaan masih mau berunding lagi. Penilaian mengenai deadlock tersebut berakibat pada dilakukannya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak perusahaan PT Smelting terhadap peserta aksi mogok kerja. tindakan dari pihak perusahaan PT Smelting untuk melakukan PHK sepihak tanpa pemutusan bertentangan dengan Pasal 155 ayat (1) UUK, dimana PHK tanpa penetapan batal demi hukum. Hal ini berakibat pada tidak sah nya PHK yang dilakukan oleh PT Smelting terhadap pekerja/buruh yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI PT Smelting yang melakukan aksi mogok kerja yang sah.

Fakta bahwa pihak perusahaan PT Smelting telah senyatanya melakukan penggantian pekerja dengan melayangkan surat permohonan pemasangan lowongan pekerjaan kepada kepala sekolah SMK Semen Gresik tertanggal 30 Januari 2017. Di sisi lain pihak perusahaan juga membuka lowongan pekerjaan pada iklan lowongan harian Jawa Pos edisi 4 Februari 2017. Tindakan dari pihak perusahaan PT Smelting yang melakukan PHK sepihak dan mengganti pekerja yang melakukan aksi

mogok kerja yang sah bertentangan dengan Pasal 144 UUK.

Pihak perusahaan PT Smelting harus menerapkan aturan hukum yang ada dengan menyelesaikan permasalahan mengenai gagalnya perundingan PKB-8 terlebih dahulu secara bipartit, bilamana gagal maka para pihak bisa untuk mendaftarkan perkara tersebut ke Dinas Tenaga Kerja untuk dilakukan pencatatan dan memberikan pilihan apakah mau menggunakan penyelesaian Konsiliasi atau Arbitrase. Bilamana para pihak tidak memilih maka pihak Dinas Tenaga Kerja akan melimpahkan perkara tersebut ke mediator untuk dilakukan mediasi. Setelah mediasi dilakukan apabila gagal maka para pihak bisa mendaftarkan perkara tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tindakan dari PT Smelting dengan langsung melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dan menggantinya dengan pekerja baru mengabaikan norma yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan perkara perselisihan perihal deadlock masih belum selesai pihak PT Smelting melakukan PHK sepihak. PHK harus melalui penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial.

Pihak perusahaan wajib untuk menaati semua peraturan Perundang-undangan baik perihal Ketenagakerjaan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maupun perihal Mogok Kerja selama mogok kerja yang dilakukan telah sesuai menurut peraturan Perundang-undangan. Hal ini berkaitan dengan tindakan dari pihak perusahaan yang melakukan tindakan PHK dan penggantian pekerja secara sepihak. Seharusnya pihak perusahaan menunggu proses penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan dan pihak pekerja perihal perselisihan kepentingan yang terjadi saat perundingan PKB-8. Setelah perselisihan tersebut sudah selesai dan sudah ada putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap pihak perusahaan dapat mengambil tindakan selanjutnya. Dengan demikian tidak ada aturan Perundang-undangan yang dilanggar oleh pihak perusahaan dan diharapkan membuat rasa keadilan muncul di antara para pihak

#### **Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Para Pekerja PT Smelting yang tergabung dalam PUK SPL FSPMI yang di-PHK atau Diganti Sepihak oleh Perusahaan dengan Alasan Aksi Mogok Kerja Mereka Tidak Sah**

Para pihak yang berselisih wajib menempuh Perundingan Bipartit dahulu. Penting diperhatikan berkenaan dengan jenis perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat

pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting. Perselisihan tersebut bermula dari ketidak sesuaian yang terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha pada saat pembentukan PKB, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berkenaan dengan jenis perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting adalah perselisihan kepentingan. Pada sisi lain, tindakan pihak perusahaan PT Smelting yang melakukan PHK sepihak terhadap pekerja/buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting membuat ada perselisihan tambahan, yaitu perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perselisihan PHK merupakan perselisihan yang ada karena ketidak sesuaian berkenaan dengan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Setelah mengetahui jenis dari perselisihan hubungan industrial, para pihak, yakni pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting, wajib menempuh Perundingan Bipartit terlebih dahulu sesuai dengan Pasal 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UUPPHI). Perundingan Bipartit dilakukan musyawarah untuk tercapai kata sepakat diantara para pihak. Penyelesaian melalui Perundingan Bipartit wajib diselesaikan paling lama 30 hari, apabila sampai 30 hari salah satu pihak tidak mau untuk berunding atau sudah melaksanakan perundingan tapi tidak tercapai kata sepakat, maka Perundingan Bipartit dinilai gagal. Bilamana berhasil akan menghasilkan perjanjian bersama.

Salah satu atau kedua belah pihak wajib untuk melakukan pencatatan perselisihan yang ada ke Dinas Tenaga Kerja setempat dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan melampirkan bukti bahwa telah ada upaya-upaya penyelesaian perselisihan melalui Perundingan Bipartit. Setelah menerima pencatatan tersebut, pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus memberikan penawaran kepada para pihak untuk membuat kesepakatan memilih penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi atau melalui Arbitrase sesuai dengan Pasal 4 UUPPHI.

Para pihak dalam hal ini pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari tidak menentukan pilihan penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi atau Arbitrase, maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik akan melimpahkan proses penyelesaian perselisihan kepada mediator untuk dilakukan Mediasi. Di awal penting diperhatikan bahwa apa jenis perselisihan

yang terjadi, dikarenakan penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilaksanakan bagi perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Di sisi lain penyelesaian melalui Arbitrase hanya dilaksanakan bagi penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Perihal apabila para pihak tidak menetapkan pilihan dalam kurun waktu 7 (tujuh) hari setelah ditawarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, maka Dinas Tenaga Kerja akan melimpahkan perselisihan kepada mediator untuk dilakukan mediasi. Apabila proses Mediasi berhasil menghasilkan perjanjian bersama, tetapi bila gagal bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilaksanakan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator atau lebih yang tidak memihak sesuai dengan Pasal 1 angka 13 UUPPHI. apabila proses Konsiliasi yang ditempuh oleh pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting sebagai pihak yang berselisih telah berhasil, maka akan menghasilkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah tempat perjanjian bersama dibuat dalam hal ini dapat didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Gresik apabila para pihak membuat perjanjian bersama di wilayah Kabupaten Gresik untuk mendapatkan akta perjanjian bersama. Bilamana proses Konsiliasi mengalami kebuntuan atau gagal, maka akan menghasilkan anjuran tertulis dari konsiliator. Bilamana para pihak sepakat dengan anjuran tertulis konsiliator tersebut maka akan dibuat perjanjian bersama sesuai Pasal 23 ayat (1) dan (2) UUPPHI. Apabila tidak memberikan tanggapan atau menolak anjuran tersebut, maka bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat sesuai Pasal 24 ayat (1) UUPPHI.

Para pihak bisa memilih penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial dengan dasar kesepakatan tertulis dari pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting sebagai pihak yang berselisih untuk selanjutnya diserahkan kepada arbiter yang sifat putusannya adalah mengikat dan final. Dengan demikian untuk perkara perselisihan PHK yang dihadapi oleh para pihak tidak bisa diajukan penyelesaian melalui Arbitrase, melainkan perselisihan kepentingan yang dihadapi oleh para pihak yang dapat diajukan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase.

Seluruh perselisihan yang sedang berjalan/telah diputus dalam Arbitrase tidak bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 53 UUPPHI.



Hal tersebut mengingat sifat dari putusan Arbitrase adalah mengikat para pihak dan final, artinya tidak bisa melakukan upaya hukum lagi. Dengan demikian apabila pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting sebagai pihak yang berselisih memilih menggunakan alternatif penyelesaian perselisihan Arbitrase, maka para pihak tidak dapat mengajukan perkara yang sedang berjalan/telah diputus ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berkenaan gagalnya proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi dan Konsiliasi, maka pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting sebagai pihak yang berselisih dapat mengajukan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan lembaga peradilan yang memiliki kompetensi absolut untuk memeriksa dan menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik sesuai dengan Pasal 55 dan Pasal 81 UUPPHI.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial bagi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh memiliki kekuatan hukum tetap. Di sisi lain untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dalam pengadilan hubungan industrial tidak mengenal adanya lembaga banding seperti sistem peradilan lain. Dalam hal ini pihak pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting dengan pihak perusahaan PT Smelting sebagai pihak yang berselisih bilamana mengajukan gugatan perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk perselisihan kepentingan yang mereka hadapi merupakan tingkat pertama dan terakhir, sedangkan untuk perselisihan PHK yang mereka hadapi bilamana diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tingkat pertama. Berkenaan dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial perihal perselisihan PHK yang dihadapi oleh para pihak memiliki kekuatan hukum tetap bilamana tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung selambatnya 14 (empat belas) hari kerja hal tersebut sesuai dengan Pasal 56 dan Pasal 110 UUPPHI.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Tata tertib perundingan PKB-8 merupakan alasan bagi pihak pekerja/buruh untuk melakukan mogok kerja, hal tersebut dikarenakan dengan terlewatnya batas waktu perundingan yang telah disepakati dalam Tata Tertib

Perundingan PKB-8 menjadi sebuah indikasi bahwa perundingan PKB-8 telah menemui kegagalan atau deadlock sesuai dengan Pasal 1338 KUHP. Selanjutnya, berkenaan dengan prosedur/tata cara mogok kerja, serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting di PT Smelting juga sudah melakukan prosedur/tata cara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, dimulai dengan melayangkan pemberitahuan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum melaksanakan mogok kerja, serta dalam surat pemberitahuan tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) UUK, dimana surat pemberitahuan tersebut harus memuat waktu (hari, tanggal, dan jam) mulai dan berakhirnya mogok kerja, lokasi mogok kerja, serta alasan mogok kerja dilaksanakan, dan tanda tangan ketua dan sekretaris serikat pekerja. Berdasarkan alasan tersebut mogok kerja yang dilaksanakan oleh pekerja/buruh yang tergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh PUK SPL FSPMI PT Smelting adalah mogok kerja yang sah menurut peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, tindakan dari pihak perusahaan PT Smelting yang melakukan PHK sepihak serta melakukan penggantian pekerja kepada para pekerja/buruh yang melakukan aksi mogok kerja yang sah bertentangan dengan ketentuan Pasal 144 UUK.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang di-PHK serta digantikan secara sepihak oleh pihak perusahaan berdasarkan UUPPHI adalah mengupayakan Perundingan Bipartit terlebih dahulu. Apabila menemui kegagalan maka dapat mengupayakan Perundingan Tripartit, yaitu Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Bilamana terjadi kegagalan kecuali dalam Arbitrase, pihak pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan perselisihan yang mereka hadapi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Saran**

Pekerja/buruh diharapkan menggunakan upaya lain jika terjadi masalah ketenagakerjaan, seperti mengupayakan Perundingan Bipartit terlebih dahulu jika terjadi permasalahan. Mogok kerja memang hak dasar pekerja/buruh atas gagalnya suatu perundingan akan tetapi lebih baik jika pihak pekerja/buruh mengupayakan perundingan dengan pihak pengusaha dibandingkan melakukan mogok kerja, karena mogok kerja merupakan upaya terakhir yang dilakukan pekerja/buruh. Pihak pekerja/buruh juga dapat mengajukan Peninjauan Kembali ke Mahkamah Agung dengan Pasal 23 Permenakertrans 16 untuk dijadikan sebagai dasar bukti baru yang dibutuhkan.

Pengusaha diharapkan tidak melakukan aksi penghalangan maupun memberikan sanksi terhadap pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, karena mogok kerja merupakan hak dasar yang dimiliki oleh

pekerja/buruh sepanjang mogok kerja yang dilakukan secara sah. Pengusaha juga diharapkan lebih mematuhi ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku bilamana terjadi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh.

Dinas Tenaga Kerja sebagai pemangku kebijakan diharapkan lebih fokus terhadap permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh terlebih jika sudah muncul aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pihak buruh. Munculnya aksi mogok kerja menjadi salah satu tanda bahwa komunikasi yang ada antara para pihak dalam hubungan industrial tidak berjalan sempurna. Dinas Tenaga Kerja harus mengupayakan penyelesaian yang terbaik dalam sisi menyelamatkan kesejahteraan pekerja/buruh, karena bagaimana pun kedudukan pekerja/buruh tidak setara dengan pengusaha dan pemerintah diharapkan membuat kebijakan yang lebih berpihak kepada pekerja/buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2009. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ashshofa, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPS. 2018. *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi edisi 92 Januari 2018*. Badan Pusat Statistik – Jakarta: BPS.
- Budiono, Abdul Rachmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Djumaldi. 2010. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2017. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husni, Lalu. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- H.S, Salim. 2010. *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- ILO. 2015. *Tren ketenagakerjaan dan sosial di Indonesia 2014 - 2015: Memperkuat daya saing dan produktivitas melalui pekerjaan layak*. Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO. Xii. 76 p.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Cetakan Ke-4 Edisi Revisi)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Muhammad, Abdulkadir. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nugroho, Arinto. 2013. *Strike As The Last Resort In Dispute Settlement Between Workers And Employers*. Indonesia: Bandar Lampung University (UBL), The First International Conference on Law, Business and Government (Icon-LBG 2013). ISSN 2339-1650.
- Pohan, Alhujjah. 2015. *Sejarah Berdirinya Organisasi Pengusaha di Indonesia* (Daring). <http://www.apindo-kepri.com/ruang-media/phi/sejarah-berdirinya-organisasi-pengusaha-di-indonesia>. Diakses Pada 28 Februari 2018 pukul 11:45.
- PT Smelting. 2005. *About Us* (Daring). <http://www.ptsmelting.com/aboutus.htm>. diakses pada 1 Oktober 2017 pukul 12:36.
- Rahayu, Devi. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Elmatera.
- Rajagukguk, H.P.. 2002. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan: Co-determination*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Republik Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.232/men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
- Republik Indonesia. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 tentang Prosedur Mogok Kerja dan Penutupan Perusahaan (Lock Out).
- Republik Indonesia. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Nomor Register Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur : (9/190/2016), Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Jawa Timur Nomor 60.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Cara Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3898).
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soejono, dan Abdurrahman. 2003. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suratman. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Indeks.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perjanjian-perjanjian dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Ugo, dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuniar, Shelmy dan Nugroho, Arinto. 2016. *Peranan Serikat Pekerja PT Petrokimia Gresik Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Novum Unesa: Vol. 1. No. 2.

